



COMUNE DI FORTE DEI MARMI

Provincia di Lucca

PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE

PARERE SUL DOCUMENTO AVENTE AD OGGETTO: "PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' ED ORGANIZZAZIONE 2023/2025 – PIANO SEZ. 3.3 – APPROVAZIONE"

L'ORGANO DI REVISIONE

Dott.ssa Lucia Bianchi

Revisore Unico

Verbale n. 17 del 07/08/2023

PARERE SUL DOCUMENTO AVENTE AD OGGETTO: “PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA’ ED ORGANIZZAZIONE 2023/2025 - PIANO SEZ. 3.3 - APPROVAZIONE”

L’Organo di Revisione,

RICEVUTA la nota relativa alla SEZ. 3.3 del PIAO relativa al fabbisogno del personale

TENUTO CONTO che:

- a) l’art. 239, D. Lgs. 18 agosto 2000, n.267, lettera b) n.1) come modificato dalla legge n. 213/2013 richiede che l’organo di revisione esprima il proprio motivato parere contenente un giudizio di congruità, coerenza e attendibilità contabile delle operazioni dell’Ente, fra le quali anche le “strumenti di programmazione economico-finanziaria”;
- b) l’art. 6, commi da 1 a 4, del **decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80**, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che:
 - “1. **Per assicurare la qualità** e la trasparenza dell’attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.
 2. **Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:**
 - a) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all’articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
 - b) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all’accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all’ambito d’impiego e alla progressione di carriera del personale;
 - c) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all’articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell’esperienza professionale maturata e dell’accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
 - d) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell’attività e dell’organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall’Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;
 - e) l’elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività

inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

- f) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità
 - g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.
3. **Il Piano definisce le modalità** di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198;
4. **Le pubbliche amministrazioni** di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale”;

PRESO ATTO che:

- in data 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, del 2 dicembre 2021, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, di cui all’articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;
- il Regolamento approvato definisce dettagliatamente il contenuto del Piano per le amministrazioni con più di cinquanta dipendenti e anche le modalità semplificate per l’adozione dello Piano da parte delle pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti;

DATO ATTO che:

- il Comune di Forte dei Marmi, alla data del 31.12.2022 ha più di 50 dipendenti, organizzati secondo il nuovo organigramma approvato con delibera di Giunta n. 277 del 26/08/2022 e precisamente n. 132 dipendenti in pensionamento 5 nell’anno 2023 suddivisi secondo la Tabella riportata al punto 3.1 del PIAO;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 09 del 01/03/2023, è stato approvato il Documento Unico di programmazione per il triennio 2023-2025, mentre il Bilancio di previsione per il triennio 2023-2025 è stato approvato con delibera del Consiglio Comunale n. 10 del 01/03/2023;
- il piano contiene la scheda anagrafica dell’amministrazione ed è suddiviso nelle seguenti sezioni: Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione; Sezione Organizzazione e Capitale umano e Sezione Monitoraggio; le sezioni sono a loro volta ripartite in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionali;
- la Sezione n. 3 “Organizzazione e Capitale Umano” inserita all’interno del Piano Integrato di Attività e Organizzazione è uno strumento di programmazione economico-finanziaria dove al punto 3.3 deve esprimersi l’Organo di Revisione, ai sensi dell’art. 239, D. Lgs. n. 267/2000;

PRESO ATTO

- che la spesa del Comune rispetta la sostenibilità della spesa nell’ambito dei valori soglia definiti per fascia demografica dell’Ente come dall’art. 33 del D.L. 34/2019 e s.m.e.i, (regolamento attuativo DPCM del 17/03/2020 - GU n. 108 del 27/04/2020). La tabella inserita nel capitolo 3.3 del PIAO dimostra la virtuosità del Comune;



- che il limite di spesa di cui all'art. 1, comma 557-quater, della L. 296/2006, introdotto dall'art. 3 comma 5 bis del D.L. 90/201 sulla base della documentazione fornita al Revisore viene sforato di euro 4.816,41. Si ricorda pertanto al Comune che, benché risulti essere Ente virtuoso, in caso di nuove assunzioni si deve tassativamente rispettare il limite della media degli anni 2011-2012-2013 pari ad euro 5.652.376,59;
- che l'Ente, secondo i documenti inviati al Revisore, rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge 160/2001,

VISTO CHE:

- la spesa di personale trova copertura negli stanziamenti di bilancio 2023/2025;
- l'Ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del D.L gs.165/2001;
- l'Ente ha rispettato i termini per l'approvazione del bilancio di previsione 2023/2025,
- l'Ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

VISTO il parere favorevole di regolarità tecnica, ex art.49, comma 1 del TUEL 267/2000 da parte del Segretario;

VISTO il parere di regolarità contabile ex art. 49, comma 1 del TUEL 267/2000 del responsabile del servizio finanziario;

TENUTO CONTO

- delle verifiche effettuate in sede di rilascio del seguente parere,

E S P R I M E

parere **FAVOREVOLE** sulla spesa di personale scaturente dal piano triennale del fabbisogno del personale riportato nella Sezione n. 3.3 del Piano Integrato delle Attività e Organizzazione 2023/2025.

Lucca, 07 agosto 2023

Revisore Unico

Dott.ssa Lucia Bianchi
